

高技能人才培养机制研究

◆李学灵¹ 张尚豪²

(1 安徽工业经济职业技术学院科研处 合肥 230051; 2 国家统计局安徽调查总队综合处 合肥 230051)

摘要: 本文通过分析高技能人才队伍建设中面临的制度障碍、环境障碍等因素, 研究高技能人才队伍培养机制, 提出培养高技能人才的具体建议。

关键词: 高技能人才; 技能培训; 人才瓶颈

人力资本开发在一定意义上具有公共物品属性, 涉及利益主体更加多元, 教育投入的外部性特征明显。如果缺乏有效的激励, 企业和劳动者对人力资本投资不足的现象就比较普遍。高技能人才队伍建设面临的诸多问题, 是市场因素、政策因素乃至社会文化因素共同作用的结果, 但核心正是激励问题, 需要从个人、企业、教育机构及政策、社会层面加以综合分析。

1、高技能人才培养面临的障碍

从个人层面看, 技能人才职业发展路径不宽。高技能人才一般需经过 10 年以上的成长周期, 除职工本人必须投入大量精力外, 还需要相对稳定的职业发展环境保障。但由于多数企业缺乏系统的人才培养、使用、评价和激励机制, 技能人才频繁“跳槽”, 流动性增强, 加上终身职业技能培训体系尚不健全, 高技能人才接续成长路径狭窄、难度较大, 大量技能人才因缺乏清晰的成长路径, 而放弃技能提升。目前, 高技能人才申报工程系列专业技术人员职称评审, 仍然面临学历等资格条件“壁垒”。

从企业层面看, 技能人才培养培训成本较高。与一般技能人才相比, 高技能人才培养周期长、投入大、风险高, 一旦流失企业将面临高昂的成本损失, 其中既有人才培养的直接成本, 也有机会成本和沉没成本。与招聘引进的高技能人才相比, 企业自主培养的高技能人才往往更契合企业发展需要, 也更容易融入企业创新和研发体系, 但考虑到成本和风险, 企业仍然更倾向于采取招聘引进方式来满足人才需求。

从教育机构层面看, 持续发展的制度障碍仍然较多。与职教强省相比, 中西部省份职业教育、技能教育市场化社会化发展机制亟待完善, 政策较为保守, 制度创新不足。职业院校在扩大投入来源、争取经费保障、引进优质师资、专业设置调整等方面, 仍面临较多体制机制障碍。如, 职业院校引进、聘用优秀师资的编制管理不够灵活, 聘用标准要求过高且缺乏相应细则, 实际难以落实, 相当于压缩了产教融合空间。

从政策层面看, 终身职业技能培训制度需加快完善。主要表现在职业教育学制改革滞后, 职业教育“独木桥”、“天花板”格局尚未打破, “中职—高职—应用型本科”的衔接渠道不畅, 教育财政投入结构不尽合理, 人才评价多头管理、政出多门、教评交叉等诸多方面。总体来看, 政策对技能人才、企业和职业技能教育机构的激励仍显不足, 政策导向仍不够明晰, 政策不够具体, 落实难度较大, 难以形成政策合力。

从社会层面看, 技能人才成长的社会环境仍有待优化。尽管不少学生和家長对待职业教育的态度正在转变, 但社会对职业教育的认识偏见仍然较深, “重学历、轻能力”的现象依然突出。高技能人才的价值在社会地位、薪酬待遇、创新创业等方面还未得到充分体现。

2、意见建议

人才资源是经济发展的第一资源, 也是创新活动中最为活跃、最为积极的因素。高技能人才是技能人才队伍的“金字塔顶”, 突出抓好高技能人才工作, 是体现技能人才社会价值、产业价值、个人价值, 树立正确人才导向的关键工程, 必须优化政策供给, 推进体制创新, 破解制造业发展面临的“人才瓶颈”。

强化激励导向, 加大政策落实力度。突出职业技能培训的公共属性, 进一步加大各级财政投入力度, 确保政策实施效果, 提升企业、个人和相关教育机构的政策获得感。如, 加大企业技能人才自主评价工作力度, 放宽学历、论文等方面资格条件, 尽快出台高技能人才申报工程系列专业技术人员职称评审的实施细则等等。建立健全以行政为主导、面向企业、学校和职工的第三

方评价机制和评价体系, 强化政策落实绩效评估。

围绕产教融合, 加大政策创新力度。要强化顶层设计和统筹规划, 鼓励各地区在职业教育发展模式、办学体制和人才培养等方面先行先试, 在产教深度融合、学历技能衔接、拓宽筹资渠道上, 积极开展政策探索。尽快出台相对独立的职业技能教育教师评价体系和管理制度, 实行更加开放的职称评审体制, 建立“固定编制”与“流动编制”相结合的人事管理与财政保障制度, 拓宽职业院校高素质兼职教师队伍来源渠道。建议开展“产教融合型”企业评定和奖励, 对取得突出成效、发挥引领作用的企业在项目建设、财政补贴、税收优惠等方面给予优先支持。

优化评价体系, 加大政策服务力度。推动高技能人才多元评价体系建设, 改革不适应行业、企业发展实际的制度标准, 加快完善课程标准、专业标准、考核标准等标准体系, 不断提升人才评价质量。进一步完善高技能人才服务保障机制, 积极采取税收扣除、财政奖补、带薪培训、兼职取酬等措施, 切实解决高技能人才在职业发展、子女教育、住房保障等方面面临的诸多难题, 减轻企业培训成本, 解除职工本人后顾之忧。

参考文献:

- [1]任靓.现代学徒制培养模式下校企合作管理机制研究[J].领导科学论坛, 2015(23):32-33
- [2]张建国.论学徒制职业教育的制度意蕴[J].职业技术教育, 2015, 36(7):23-28

基金项目: 2015 年安徽省振兴计划重大项目高职院校“现代学徒制”教学管理与运行机制的研究与实践; 2015 年省高校学科拔尖人才学术资助重点项目(gxhjZD2016095); 2016 年省级人文社科研究项目合肥家电行业服务营销创新能力评价及提升策略研究(SK2016A0178)。

作者简介:

李学灵(1982.9), 女, 河南洛阳人, 硕士, 副教授, 研究方向: 高职教育、产业经济学。

张尚豪(1980.9), 男, 河南淮阳人, 研究生, 中级统计师, 研究方向: 统计研究。

